

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupan diperlukan untuk memajukan bangsa terkait salah satu sektor yaitu ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek yang sangat menonjol dalam proses pembangunan negara berkembang. Tenaga kerja mempunyai peran penting sebagai pelaku dan tujuan dalam pembangunan nasional, terutama pada sektor ekonomi, disamping faktor – faktor pendukung lainnya, menyadari akan pentingnya pekerja bagi pemerintah, perusahaan, dan masyarakat, maka perlu diusahakan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya serta perlindungan pekerja agar pekerja tetap terjamin.¹ Hal ini disebabkan masalah ketenagakerjaan selalu mengetengahkan isu – isu tentang pengangguran, kesempatan kerja, dan partisipasi angkatan kerja yang tentunya berkaitan dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang paling melekat serta dilindungi oleh konstitusi yang sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan, tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, artinya dari implikasi tersebut adalah pemerintah mempunyai kewajiban untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak, oleh karena itu harus diperlukan perencanaan yang matang dibidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatannya baik yang sifatnya fungsional maupun administratif membutuhkan dukungan dan kontribusi yang besar terutama berkaitan dengan sumber daya manusia, Keberadaan sumber daya manusia yang mampu untuk memberikan kontribusi secara memadai bagi instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatannya berbanding lurus dengan dana yang

¹ Zaenal Asikin, *et. al* 1997, *Dasar - dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Hal.75.

harus dikeluarkan guna pembiayaan pegawai. Menurut Logeman, pegawai adalah setiap pejabat yang mempunyai suatu hubungan dinas dengan negara. Menurut hubungan dinas itu mereka wajib melakukan jabatan – jabatan yang ditugaskan kepada mereka.²

Keberadaan sumber dana guna pembiayaan pegawai merupakan sesuatu yang penting dan vital karena sistem pengupahan yang baik dan benar dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi yang demikian menuntut instansi pemerintah untuk mengatur manajemen kepegawaian sehingga tidak terdapat kesenjangan antara kebutuhan akan sumber daya manusia dengan biaya yang harus dikeluarkan guna pembiayaan kepegawaian. Aparatur Sipil Negara merealisasikan kebijakan pemerintah melalui pelayanan terhadap masyarakat. Dalam fungsi pelayanan terkandung tujuan untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat. Hal ini dapat diartikan bahwa siapapun dalam masyarakat itu harus mendapat perlakuan yang sama, tidak memandang apakah dia kaya atau rakyat biasa, harus mendapat perlakuan yang sama.³

Berlakunya Undang – undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), Pengangkatan Pegawai Tidak Tetap yang diberlakukan dalam UU Kepegawaian sudah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, oleh karenanya pengangkatan kepegawai tidak tetap sudah tidak dapat dilakukan lagi. Susai UU ASN , Pengangkatan Pegawai Non PNS dimungkinkan melalui Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan ketentuan Pasal 93 sampai dengan Pasal 107. PPPK yang di atur dalam UU ASN bukan merupakan tenaga kerja honorer dengan versi baru, karena untuk menjadi PPPK, pintu masuknya jelas, seperti halnya untuk CPNS, yakni harus melalui pengusulan dan penetapan formasi, kinerjanya juga terukur.

Pegawai Pemerintah dengan pengangkatan berdasarkan Perjanjian Kerja diketahui bahwa tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri karena pegawai tersebut diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Rekrutmen terhadap PPPK merupakan salah satu bentuk antisipasi

² Ninik Maryanti dan Basri Salipi, 1988, *Perkembangan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: PT. Bina Aksara, Hal. 5

³ Tim Suara Pembaruan, 1995, *Otonomi Daerah Peluang dan Tantangan Cet. Pertama*, Jakarta: PT. Sinar Agape Press, Hal. 31.

yang dilakukan oleh pemerintah terhadap tingginya jumlah kebutuhan pegawai tetapi harus tetap memperhatikan keterbatasan dana yang disediakan oleh APBN/APBD karena sistem penggajian PPPK diambil dari dana APBN / APBD. Menurut Prasajo (2015), tujuan dari rekrutmen PPPK adalah untuk memperkuat basis profesionalisme dan kompetensi dalam penyelenggaraan birokrasi. Dengan kata lain masuknya PPPK pada ASN diharapkan dapat mendorong percepatan atau akselerasi dalam menciptakan profesionalisme dan peningkatan kompetensi PNS.⁴

Kesamaan antara PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) sebagaimana penjelasan dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Honorer sebagaimana penjelasan dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil yaitu keduanya diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, untuk jangka waktu tertentu, dan melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah.

Adanya perbedaan status kepegawaian inilah yang perlu untuk diperhatikan oleh instansi-instansi pemerintah bersangkutan karena baik PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) masing-masing memiliki hak dan tugas yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan hukum terutama bagi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) karena dalam praktiknya masih sering terjadi pelanggaran terkait dengan pelaksanaan hak-haknya sebagai pegawai tidak tetap.

Dalam halnya pelaksanaan rekrutmen pegawai di Lembaga Pemerintahan Daerah Sragen membagi pegawainya menjadi 2 (dua) macam, yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Perekrutan PPPK berdasarkan pada perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Kedudukan PPPK dalam hal ini sebagai pegawai kontrak yang didasarkan pada perjanjian kerja dan tidak sama dengan PNS yang bekerja pada

⁴ Agustinus Sulistyono Tri Putranto, "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Pengertian dan Urgensinya", Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, vol.9 No.2, November 2015, Hal: 2

Lembaga Pemerintahan Daerah Sragen. PPPK sebagai bagian dari ASN dalam pengelolaannya diatur dalam manajemen ASN yaitu sistem manajemen kepegawaian yang meliputi dari sistem perencanaan, pengembangan karier, penggajian, dan terkait perpanjangan jangka waktu kerja.⁵

Permasalahannya, perjanjian kerja yang dibuat antara Lembaga Pemerintahan Daerah Sragen dengan PPPK tidak mengatur secara jelas terkait dengan jangka waktu kerja PPPK sebagaimana ketentuan yang disebutkan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Konsekuensi dari tidak diaturnya jangka waktu kerja PPPK tersebut berkaitan dengan hak-hak dasar PPPK yang harus dipenuhi oleh Lembaga Pemerintahan Daerah Sragen.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Lembaga Pemerintahan Daerah Sragen yang belum memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menimbulkan dampak terhadap kedudukan dan peran PPPK yang bekerja di Lembaga Pemerintahan Daerah Sragen. Oleh karena itu, diperlukan adanya perlindungan hukum terkait dengan hak-hak PPPK sehingga tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara Lembaga Pemerintahan Daerah Sragen dengan PPPK.

Pemasalahan yang penulis jelaskan tersebut menjadi cerminan terkait dengan hak-hak dasar apa saja yang seharusnya diterima oleh PPPK serta perlindungan yang diberikan dalam hubungan kerja antara Lembaga Pemerintahan Daerah Sragen sebagai pemberi kerja dengan PPPK sebagai pegawai dengan Perjanjian kerja sehingga pelaksanaannya tidak menimbulkan kerugian pada salah satu pihak. Hal ini disebabkan kedudukan pegawai sering kali berada dibawah pemberi kerja dan menjadi pihak yang lemah dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan pengaturan yang jelas dan tegas agar suatu perjanjian kerja yang berlaku dapat memberikan keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak.

⁵ Dodi Faedlulloh, "Kerja Dalam Kesetaraan: Studi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia", Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, vol.9 No.2, November 2015, Hal: 12

Hal ini yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan Penulisan Hukum dengan judul: “**Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Di Lembaga Pemerintahan Daerah Sragen**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja PPPK dengan Pemerintah Daerah Sragen ?
2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara PPPK dengan Pemerintah Daerah Sragen ?
3. Problematika apa saja yang muncul dari perjanjian kerja antara pemerintah daerah dengan PPPK ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana ketentuan dari isi perjanjian kerja waktu tertentu PPPK dengan Pemerintah Daerah.
2. Untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja antara PPPK dengan Pemerintah Daerah Sragen
3. Untuk mengetahui bagaimana pertanggung jawaban pemerintah Daerah jika terjadi sesuatu hal yang merugikan PPPK.

D. Manfaat Penelitian

Dalam hasil penelitian ini harapannya dapat memberikan manfaat bagi yang membaca. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian adalah:

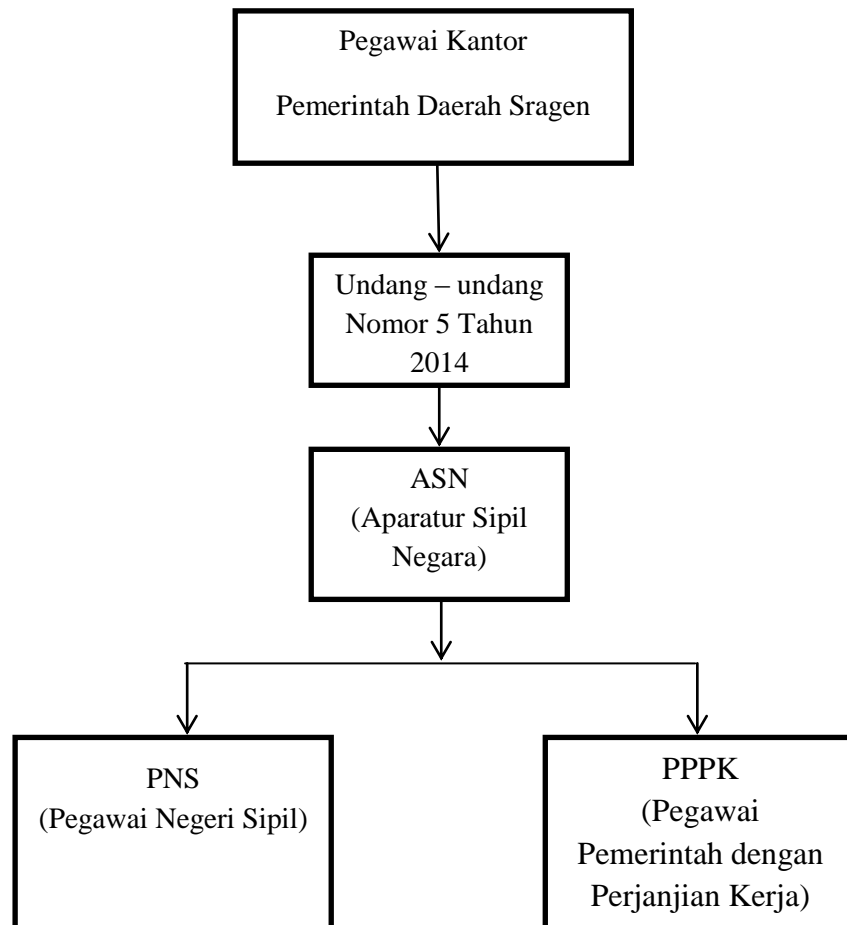
1. Manfaat Secara Teoritis

Penulis secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai perjanjian kerja PPPK. Dan untuk memberikan sumbangan pikiran dan manfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat umum maupun bagi mahasiswa dengan adanya penelitian ini maka dapat menambah pemahaman dan wawasan terkait dengan perjanjian kerja PPPK dalam lingkungan instansi pemerintahan.

E. Kerangka Pemikiran



Pemerintah sebagai sebuah organisasi yang memiliki tujuan tersendiri yang ingin dicapai juga membutuhkan tenaga kerja. Dari jajaran pemerintah pusat hingga pemerintah daerah memerlukan tenaga kerja yang sangat besar jumlahnya. Kebutuhan akan tenaga kerja oleh pemerintah tersebut dipenuhi dengan melakukan proses rekrutmen pegawai yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan dalam periode tersebut.

Pengangkatan pegawai di pemerintahan diatur dalam Undang – undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Yang di maksud dengan ASN menurut Pasal 1 angka 1 UU ASN merupakan sebuah profesi bagi pegawai sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada Instansi daerah. Menurut Undang - undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN pasal 1 angka 4 yang disebut Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian

Kerja (PPPK) yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu (PKWT) dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Secara khusus perjanjian kerja PPPK tidak tunduk pada pengaturan tentang perjanjian kerja yang ditentukan oleh Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN sudah memberikan pengaturan secara khusus terkait perjanjian PPPK. Namun, pengaturan tentang PPPK tetap tunduk pada KUHPerdara terutama yang menyangkut tentang syarat sahnya suatu perjanjian.

F. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan kontruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis berarti berdasarkan pada suatu sistem, dan konsisten berarti tidak adanya hal – hal yang bertentangan dengan dengan kerangka tertentu.⁶ Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan adalah suatu pola pemikiran secara ilmiah dalam suatu kegiatan penelitian. Penelitian ini didasarkan pada penelitian hukum yang dilakukan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Artinya pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori – teori, konsep – konsep, asas – asas hukum serta peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. selain itu termasuk dalam data sekunder meliputi buku – buku, surat – surat, dan dokumen – dokumen.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah deskriptif, yaitu yang dimaksudkan penelitian hukum untuk

⁶ Bambang Waluyo, 2008, “*Penelitian Hukum Dalam Praktek*”, Jakarta : Sinar Grafika, Hal. 2.

menggambarkan secara detail suatu keadaan secara subjektif. Sehingga dapat memecahkan suatu masalah yang akan dikaji.

3. Lokasi Penelitian

Dengan penelitian ini penulis mengambil lokasi di Pemerintah Daerah Sragen yang terletak di Jl Sukowati No.255, Sragen tengah Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen. Pemilihan lokasi ini di karenakan dengan pertimbangan bahwa sumber data lokasi tepat dengan penelitian yang akan dikaji berkaitan dengan Pemerintah Daerah Sragen dalam merekrut tenaga kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu.

4. Jenis Data

Data yang akan disajikan dari sumber – sumber data yang meliputi data primer dan data sekunder. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari hasil penelitian perjanjian kerja waktu tertentu pada pekerja kontrak di Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen.

b. Data Sekunder

Data ini diperoleh dari penelitian kepustakaan yang bersumber dari bahan hukum yaitu :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang bersumber dari analisa perjanjian kerja waktu tertentu serta Peraturan PerUndang – undangan yang berlaku mengenai penelitian ini.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang digunakan merupakan berbagai literatur – literatur yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada Pemerintah daerah Kabupaten Sragen.

3) Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan hukum yang menguatkan dan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu berupa kamus hukum, kamus bahasa, serta bahan dari internet.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diperlukan penulis dalam penelitian ini menggunakan cara sebagai berikut :

a. Studi Lapangan

Studi lapangan ini adalah teknik pengumpulan data secara langsung pada objek yang diteliti di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen.

b. Studi Kepustakaan

Yaitu metode dengan cara mengumpulkan data dengan mencari , mempelajari peraturan perundang – undangan dan bahan hukum lainnya yang mendukung dengan materi skripsi ini serta mempelajari bahan hukum baik sekunde, primer dan tersier.

6. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara kualitatif yaitu memadukan antara penelitian pustaka dan penelitian lapangan serta mengolah data primer yang telah diperoleh dan akan dijadikan sesuatu yang utuh atau metode analisis serta menyusun hasil dari penelitian dengan langkah – langkah pengumpulan data yang dibutuhkan,yaitu dengan wawancara, langkah selanjutnya adalah pembahasannya akan ditarik kesimpulan dengan cara berfikir yang didasarkan fakta – fakta.

G. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dalam mempelajari penjabaran isi dari penelitian ini dan dapat memberikan gambaran mengenai penelitian ini, maka penulis akan memberikan gambaran secara garis besarnya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah Tujuan Penelitian
- C. Manfaat Penelitian
- D. Kerangka Pemikiran
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tentang Pegawai Pemerintah Daerah Berdasarkan Undang – undang ASN No. 5 Tahun 2014
 - 1. Aparatur Sipil Negara
 - 2. Pegawai Negeri Sipil
 - 3. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja
- B. Perjanjian Kerja
 - 1. Pengertian Perjanjian Kerja
 - 2. Macam – macam Perjanjian Kerja

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- 1. Bentuk Dan Isi Perjanjian Kerja PPPK Dengan Pemerintah Daerah Sragen
- 2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara PPPK Dengan Pemerintah Daerah Sragen
- 3. Problematika Yang Muncul Dari Perjanjian Kerja Antara Pemerintah Daerah Dengan PPPK

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan dan Saran
- B. Penutup

DAFTAR PUSTAKA